



MEGÁLLAPODÁS

a BKK Budapesti Közlekedési Központ Zrt., a BKÜ Budapesti Közlekedési Ügyfélkapcsolatok Zrt. és a Budapesti Önkormányzati Követeléskezelő Kft. 2018. évi bérintézkedéseiről

A BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban: BKK Zrt.) (székhely: 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén u. 19-21., cégjegyzékszám: 01-10-046840, adószám: 23028966-4-44, csoportazonosító szám: 17781372-5-44), a BKÜ Budapesti Közlekedési Ügyfélkapcsolatok Zrt. (továbbiakban: BKÜ Zrt.) (székhely: 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén u. 19-21., cégjegyzékszám: 01-10-049238, adószám: 25888412-2-42), és a Budapesti Önkormányzati Követeléskezelő Kft. (továbbiakban: BÖK Kft.) (székhely: 1134. Budapest, Angyalföldi út 5. B. ép.; cégjegyzékszám: 01-09-681826, adószám: 11893152-2-241), valamint az aláíró Szakszervezetek megállapodnak abban, hogy a BKK Zrt., a BKÜ Zrt. és a BÖK Kft. 2018. évi bérintézkedéseit az alábbi feltételek szerint határozzák meg:

Alapbérfejlesztés

- 1) A BKK Zrt., a BKÜ Zrt. és a BÖK Kft. **2018. július 1. napjától alapbérfejlesztést** hajt végre a - **2018. június 01. napi alpbér** figyelembe vételével - az alábbi mértékben:
 - 1.1. Azon munkavállalók részére, akik alpbére 2018. június 1. napján nem éri el a bruttó 400 000,- Ft-ot átlagosan 10%-ot. (8% fix és 2% differenciált)
 - 1.2. Azon munkavállalók részére, akik alpbére 2018. június 1. napján bruttó 400 000,- Ft-és 700 000,- Ft között van átlagosan 8%-ot. (6% fix és 2% differenciált)
 - 1.3. Azon munkavállalók részére, akik alpbére 2018. június 1. napján bruttó 700 000,- Ft-ot meghaladja átlagosan 6% -ot. (4% fix és 2% differenciált)
 - 1.4. A vezetői munkakört, valamint a kiemelt munkakört betöltő munkavállalók (a mindenkor hatályos bérbesorolási- és munkarendet tartalmazó munkautasítás szerint a besorolás megnevezése *szakterületi vezető 5, kiemelt munkatárs, szakterületi vezető 4, kiemelt projektvezető, kiemelt szakértő, igazgató, vezető*) esetében az adott Társaság vezérigazgatója, ügyvezetője mérlegelési jogkörében dönt a tárgyévi bérfejlesztés differenciálási mértékének megállapításáról.
- 2) Nem részesülnek alapbérfejlesztésben az alábbi munkavállalók:
 - a 2017. december 31. napja után belépettek a jelen megállapodás 3) pontjában meghatározott kivétellel;
 - a munkaviszony megszüntetés alatt állók;
 - az SZMSZ szerint a Társaság első számú vezetője és helyettese(i) , valamint mindazok a munkavállalók, akik a hatályos fővárosi béropolitikai irányelvekben meghatározott bérbesorolási kategóriák bérsáv maximumát elérték;
 - a 2018. január 1. napja előtt belépett, és egy évet el nem érő határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók.
- 3) 2018. január 01. napját követően belépett munkavállalók esetében, amennyiben a munkaszerződésben kikötött **próbaidő** eredményes leteltét követően az alpbér nem éri el a jelen megállapodás mellékletében meghatározott kategória bérsáv minimumát, akkor a próbaidő leteltét

követő első naptól, de legkorábban 2018. július 01. napjától az alpbér mértéke a bérsávminimumra emelkedik.

- 4) Mindazok a munkavállalók, akik a hatályos fővárosi bérpolitikai irányelvekben, valamint a vezérigazgatói utasítások megfelelő mellékletében meghatározott, illetve BKK/BKÜ/BÖK 6-10 bérbesorolási kategóriák esetében a jelen megállapodás mellékletben meghatározott bérbesorolási kategóriák bérsáv maximumát elérnék vagy meghaladnák, azok a munkavállalók legfeljebb a bérsáv maximumáig részesülhetnek bérfejlesztésben. Ebben az esetben először jelen Megállapodás 1) pont szerinti fix összegből kap a munkavállaló alpbéremelést. (jelen megállapodás mellékletét képezi a BKK/BKÜ 6-10 bérbesorolási kategóriák bérsáv minimuma és maximuma)
- 5) Az 1) pontban meghatározott munkavállalói kör 2018. június 1. napi alpbérének sávós bérfejlesztési %-a képezi az adott szakterület bérfejlesztési keretét. **Részmunkaidős** munkavállalók esetében a bérfejlesztés mértékét a teljes munkaidőre arányosított munkabér nagysága szerinti bérfejlesztési sáv szerint kell megállapítani.
- 6) Keretfelosztás módja:
 - 6.1. Az egyes szakterületekre számított keretet – kivéve a 6.2. pont - a szakterületi vezetők kapják meg javaslatétel céljából.
 - 6.2. A gazdasági vezérigazgató-helyettes irányítása alatt álló szervezetek, és az igazgatók közvetlen irányítása alatt álló munkavállalók kereteit a gazdasági vezérigazgató-helyettes, illetve az igazgatók kapják meg javaslatétel céljából.
 - 6.3. A vezérigazgató a bérfejlesztési kereteket átcsoportosíthatja a közvetlen irányítása alatt álló, 6.2. ponton kívüli szervezetek között. (BKK tekintetében: Jog, Kabinet, Biztonság, Koordináció, Belső ellenőrzés, Kommunikáció; BKÜ tekintetében: Jogi Iroda, Belső ellenőrzés, Gazdasági szolgáltatások szervezeti egység keretében)
 - 6.4. A szakterületre eső bérfejlesztési keretek, a 6.1., 6.2. és 6.3. pont szerint meghatározottak figyelembe vételén túl, más szervezeti egységen belüli szakterületre történő átcsoportosítása nem lehetséges, ha mégis felmerül ennek az igénye, azt kizárólag a Kollektív Szerződés kötésre jogosult szakszervezetek egyetértésével lehetséges.
 - 6.5. A munkavállalók részére javasolt differenciált bérfejlesztések összegét a Társaságok vezérigazgatói, illetve ügyvezetője hagyja jóvá.
- 7) Amennyiben a differenciálatlan 10%-os emeléssel az adott Társaság munkavállalóira irányadó bérbesorolásáról szóló hatályos szabályzat szerint a BKK/BKÜ 9 és 10 besorolású munkavállaló alpbére nem éri el a bruttó 220 000,- Ft-ot, illetve BKK/BKÜ 7 és 8 valamint BÖK 7 besorolású munkavállaló alpbére a bruttó 240 000,- Ft-ot, akkor a Társaságok a szakterületi bérfejlesztési kereten felül forrást biztosítanak annak érdekében, hogy az érintettek esetében az alpbér 2018. július 01. napján elérje a bruttó 220 000,-; illetve a 240 000,- Ft-ot.
- 8) A munkáltató a 2018. januártól júniusig tartó időszakra egyösszegben, egyszeri 120.000 Ft/fő bérkiegészítést fizet 2018. júliusban a bérkifizetéskor a ledolgozott munkaidő arányában mindazon munkavállalók számára, akik 2017. december 31. napján és 2018. július 1. napján is munkaviszonyban voltak, és akik munkaviszonya nem áll megszüntetés alatt, valamint az alpbérük 2018. június 1. napján nem haladta meg a 400 000,- Ft-ot. Ledolgozott munkaidőnek a tényleges munkában töltött idő, a fizetett szabadságnap, a munkaidő-kedvezmény, valamint a munkabaleset miatti távollét

időtartama minősül. A nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak munkaidejük arányában jogosultak a bérkiegészítésre.

9) A differenciálás elvei:

- A 6) pontban rögzített keret felelős szakterületi vezetők, igazgatók, vezérigazgató-helyettes az egyéni értékelés és senioritás alapján tehetnek javaslatot a differenciálásra. A vezetőnek az egyéni értékelésen túl törekedni kell az adott szervezeti egységnél azonos munkakörben foglalkoztatottak és azonos teljesítményt nyújtó munkavállalók közötti bérkülönbségek mérséklésére is.
- A bérfelzárkózás következtében az új alpbér legfeljebb a hatályos fővárosi bérpolitikai irányelvekben meghatározott bérbesorolási kategóriák bérsáv maximuma, valamint jelen Megállapodás mellékletében meghatározott bérbesorolási kategóriák bérsáv maximuma lehet.
- *Az 1.4 pont szerinti munkavállalók esetében a vezérigazgató, ügyvezető mérlegelési jogkörében.*

10) Az alpbérfelzárkózás kapcsán az első emelt alpbér kifizetésének időpontja a 2018. júliusi bérfizetés, amely legkésőbb 2018. augusztus 8. napja. A bérfelzárkózásban a vezetői differenciálás jóváhagyásának határideje 2018. június 30. napja. Ennek végrehajtásához a vezetők 2018. június 11. napjáig kapják meg a szükséges információkat, és június 20. napjáig küldik meg javaslatukat a Társaságok első számú vezetőinek.

11) A bérfelzárkózás csak a kifizetéskor munkaviszonyban álló, statisztikai állományban lévő (nem tartósan távollévő) munkavállalók számára történhet. A vezetők az 1. pont szerint jogosult munkavállalók 2018. június 1. napi alpbéretét és annak a 4. pont szerint megállapított bérfelzárkózási keretet tartalmazó táblázatot kapják meg, illetve a 2018. június 1. napi alpbéretet valamint - jelen Megállapodás mellékletének figyelembe vétele mellett - a hatályos vezérigazgatói utasítások megfelelő mellékletében meghatározott bérbesorolási kategóriák bérsáv felső értékét tájékoztatásul. A bérfelzárkózásban az emelés mértékét 1.000 Ft-ra kerekítve kell megadni, a megadott kereten belül.

12) Amennyiben a bérfelzárkózás végrehajtását követően az egy évnél rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők szerződése határozatlan idejűvé alakul át, vagy a határozott idő az egy évet meghaladja, attól az időponttól a munkavállaló bérfelzárkózása a jelen megállapodás 1) pontjában meghatározottak szerint történik meg.

13) A bérfelzárkózás végrehajtásakor tartósan távollévők bérfelzárkózása az 1) pontban meghatározottaknak megfelelően – bérsávkatagóriától függően egységesen 6 -8 - 10%-kal - történik meg 1.000 Ft-ra kerekítve a tartós távollét lejártát követően, az ő keretük nem csoportosítható át és másra nem használható fel. Részmunkaidős munkavállalók esetében a bérfelzárkózás mértékét a teljes munkaidőre arányosított munkabér nagysága szerinti bérfelzárkózási sáv szerint kell megállapítani.

Egyéb rendelkezések

1) A bérmegállapodás hatálya 2018. december 31. napjáig tart. A felek kijelentik, hogy a bérmegállapodás értelmezése és végrehajtása során a jóhiszeműség és rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeinek megfelelően járnak el.

- 2) A Felek 2018. december 15. napjáig áttekintik a 2018. I-XI. havi személyi jellegű ráfordítások tényleges mértékét. Amennyiben a Fővárosi Közgyűlés által elfogadott Üzleti Tervben meghatározott személyi jellegű ráfordításokban megtakarítás várható, akkor annak felhasználásának és kifizetésének részleteiről a Felek külön egyeztetést tartanak. Ettől függetlenül a BKK Zrt. vezérigazgatójának döntése alapján az egyes Társaságok, tényleges bérmetakarítás esetén évközben jogosultak a bérmetakarítási hányadot bérfelzárkóztatásra, munkaerő megtartásra fordítani.
- 3) Jelen bérmegállapodás kollektív szerződés erejű megállapodásnak minősül mind a BKK Zrt., mind BKÜ Zrt., mind a BÖK Kft. vonatkozásában.
- 4) A bérmegállapodás a BKK Igazgatóságának jóváhagyását követően, a Fővárosi Közgyűlés BKK Zrt. és BKÜ Zrt., BÖK Kft. Üzleti Tervének elfogadása után lép hatályba és kerül végrehajtásra.
- 5) A 2018. évi bérfejlesztés végrehajtásáról, a szakterületi differenciálás elveiről és mértékéről a szakszervezetek 2018. szeptember 30. napjáig tájékoztatást kapnak.

Budapest, 2018. 04 27.,

Melléklet: BKK/BKÜ/BÖK 6-10 bérbesorolási kategóriák bérsáv minimuma és maximuma



Dr. Dabóczy Kálmán vezérigazgató
BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen
Működő Részvénytársaság



Kovács István ügyvezető
Budapesti Önkormányzati Követeléskezelő
Korlátolt Felelősségű Társaság



dr. Gyimesi László vezérigazgató
BKÜ Budapesti Közlekedési Ügyfélkapcsolatok
Zártkörűen Működő Részvénytársaság



Budapesti Közlekedési Szakszervezetek
Szövetsége
(1072 Budapest, Akácfa u. 15.)



Mérnökök és Technikusok Szabad
Szakszervezete
(1087 Budapest, Kerepesi út 3.)

A bérmegállapodást elfogadó, csatlakozó szakszervezetek nevében:

Belföldi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezete

BKV Rt. HÉV Dolgozók Szakszervezete

HÉV Jegyellenőrök Független Szakszervezete

BKV Rt. Gazdasági Igazgatóság Szakszervezete

Egységes Közlekedési Szakszervezet

Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság Dolgozóinak Szakszervezete

Fővárosi Közlekedési Dolgozók Demokratikus Szakszervezete

Fővárosi Villamosvasutak Szakszervezete

Metró KDSZ

Melléklet: BKK/BKÜ/BÖK 6-10 bérbesorolási kategóriák bérsáv minimuma és maximuma a próbaidő eredményes leteltét követően

A BKK ZRT. 6-10 BÉRBESOROLÁSI KATEGÓRIÁI

BKK besorolás	BKK besorolás megnevezése			bérsáv minimum (Ft)	bérsáv maximum (Ft)
6	főmunkatárs	szakterületi koordinátor	csoportkoordinátor	380 000	720 000
7	munkatárs			240 000	540 000
8	szakterületi munkatárs	műszakfelelős		240 000	440 000
9	junior munkatárs	referens		220 000	385 000
10	fizikai munkatárs			220 000	335 000

A BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ÜGYFÉLKÖZPONTOK ZRT. (BKÜ) 6-10 BÉRBESOROLÁSI KATEGÓRIÁI

BKÜ besorolás	BKÜ besorolás megnevezése			bérsáv minimum (Ft)	bérsáv maximum (Ft)
6	szakkoordinátor	szakterületi koordinátor	főmunkatárs	380 000	720 000
7	munkatárs			240 000	540 000
8	szakterületi munkatárs	műszakfelelős		240 000	440 000
9	junior munkatárs	referens		220 000	385 000
10	fizikai munkatárs			220 000	335 000

A BÖK Kft. 6-7 BÉRBESOROLÁSI KATEGÓRIÁI

BKK besorolás	BÖK besorolás megnevezése			bérsáv minimum (Ft)	bérsáv maximum (Ft)
6	főmunkatárs			380 000	720 000
7	munkatárs			240 000	540 000